

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ – ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА КАК СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

Рассейкина Е. М.*

студент

raseikina.ekaterina@yandex.ru

*ФГБОУ ВО «Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва»,
Саранск, Россия

Аннотация:

Представленная статья посвящена проблемным вопросам правового положения юридического лица как работодателя – стороны трудового правоотношения. Автор рассматривает недостатки подхода использования понятия юридического лица, определенного в Гражданском кодексе Российской Федерации, применительно к трудовым отношениям. В качестве иллюстрации необходимости изменения правового регулирования в части определения статуса работодателя-юридического лица в трудовом законодательстве проводится научно-теоретическое, на основе использования формально-юридического метода, исследование проблем множественности лиц на стороне работодателя и правового положения крестьянского фермерского хозяйства как работодателя при неопределенности его организационно-правовой формы. Формулируются предложения о внесении изменений в трудовое законодательство в части закрепления норм о работодателе-юридическом лице и соотношения понимания контролирующего лица в гражданском, корпоративном и трудовом праве.

Ключевые слова:

юридическое лицо, работодатель, множественность на стороне работодателя, крестьянское фермерское хозяйство, предпринимательская корпорация, определённость законодательства.

УДК 349.23

DOI: 10.24411/2658-6932-2020-10031

Для цитирования: Рассейкина Е. М. Правовые вопросы определения работодателя – юридического лица как стороны трудового правоотношения / Е. М. Рассейкина // Контентус. – 2020. – № 4. – С. 91 – 98.

Проблема правового положения работодателя-юридического лица довольно длительное время находится под пристальным вниманием ученых и практиков в сфере трудового права. В настоящее время эта

проблема все в большей степени приобретает междисциплинарный характер ввиду активного развития корпоративного, предпринимательского, коммерческого права. Усложнение экономических связей между хозяйствующими субъектами и развитие торговых связей показали необходимость развития права в соответствии с современными реалиями. Законодательство должно обладать признаком определенности при смысловом и сущностном понимании категорий, используемых различными отраслями права.

Категория юридического лица является одной из таких базовых категорий для всех отраслей частного права. Но частное право не является однородным и включает гражданское, трудовое, коммерческое, предпринимательское право. Для всех этих отраслей применяется определение юридического лица, закрепленное в п. 1 ст. 48 Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ) [1], устанавливающее основные признаки юридического лица, среди которых наиболее важное значение имеет имущественная обособленность, как гарантия того, что юридическое лицо способно отвечать по своим обязательствам, а, в сфере трудовых отношений – гарантировать трудовые права работников.

Работник, являющийся слабой стороной в трудовых отношениях, должен быть уверен в способности юридического лица выполнять свои обязательства и, в первую очередь, в части выплаты заработной платы. На практике же часты ситуации, когда одно из основных прав работника – право на достойную оплату его труда – нарушается. Причина такого нарушения обусловлена не только экономическими проблемами юридических лиц, но и недостатками и даже пробелами в правовом регулировании и рассогласовании норм различных отраслей частного права в части определения юридического лица.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) [2] не предусматривает отдельного определения юридического лица как работодателя. В ст. 20 лишь содержится указание, что работодателем может быть юридическое лицо (организация). Использование термина «организация» порождает споры относительно его содержания. В. Т. Савин провел исторический экскурс развития гражданского и трудового законодательства, из которого следует, что появление этого термина вызвано разрозненным регулированием положения юридических лиц в период реформирования российского гражданского законодательства в 90-е годы XX века. Например, в указанный период вне зависимости от организационно-правовой формы все коллективные хозяйствующие субъекты назывались предприятиями, что совершенно расходится с нынеш-

ним пониманием предприятия как имущественного комплекса (п. 1 ст. 132 ГК РФ) [8, с. 149]. Не представляется возможным поставить знак равенства между понятиями «предприятие» и «организация» в свете нынешнего состояния гражданского законодательства. Понятия «организация» и «юридическое» лицо необходимо рассматривать как равнозначные. Расширительная трактовка понятия «организация» как группы лиц не является верной, поскольку российское частное право, не разделенное на право гражданское и право торговое (монистическое), не имеет особого правового регулирования для предпринимательских корпораций (холдингов, групп компаний, концернов и иных торговых объединений). Предложения по внесению изменений в ст. 20 ТК РФ о том, что под организацией следует понимать и юридическое лицо, и группу лиц, и структурных подразделений (филиалов, представительств) [9, с. 26] не является конструктивным: во-первых, оно не решает проблемы определения группы лиц – потребуется обращение к гражданскому и антимонопольному законодательству, что опять-таки приведет к сталкиванию различных отраслей права; во-вторых, нарушит целостность частного права. Как бы ни хотелось отвлечься от имущественной составляющей юридического лица и его участия в хозяйственном обороте, тем не менее, как отмечалось выше, от его имущественной состоятельности зависит соблюдение прав работника. Сложно не согласиться с тем, что в гражданском праве юридическое лицо рассматривается именно с позиции его участия в гражданском обороте, вследствие чего оно не учитывает специфику трудовых отношений [8, с. 150], но закреплять в трудовом праве понятие работодателя, не учитывающее его гражданско-правовое положение нельзя.

Последнее обстоятельство требует рассмотрения вопроса о множественности на стороне работодателя. Теоретическую разработку этого вопроса применительно к российскому праву осуществил М. М. Харитонов, выделивший параллельную и расщепленную множественность. Параллельная множественность на стороне работодателя возникает тогда, когда в качестве работодателей выступают несколько лиц с равными и одинаковыми правами и обязанностями, а расщепленная, когда у таких лиц возникают разные права и обязанности. Применительно к трудовым отношениям речь идет о совпадении и равном распределении имущественной и хозяйственной власти, как власти управляющей, среди лиц, являющихся работодателем, и не совпадении этих видов власти при расщепленной множественности на стороне работодателя [10, с. 16].

При параллельной множественности работник выполняет трудовую функцию в хозяйственной сфере, управляемой и контролирующей несколькими лицами, например, это случай образования группы лиц, холдинга как предпринимательского объединения, группы взаимозависимых лиц. К параллельной множественности на стороне работодателя в отношении работников необходимо отнести и организацию работы в адвокатских коллективных образованиях, где каждый адвокат самостоятелен, а работники обслуживают всех адвокатов [4; 11, с. 27], а также при заключении договора простого товарищества (п. 1 ст. 1041 ГК РФ); при найме работника, обслуживающего общее имущество, находящееся в собственности нескольких лиц или имущество, не находящееся в общей собственности, но обслуживаемое общими работниками (например, выпас стада пастухом); при обслуживании общего неимущественного интереса (репетитор для ребенка, нанятый родителями). Расщепленная множественность имеет место, например, когда работодателем выступает недееспособный – хозяйскую власть в этом случае за него будут выполнять законные представители, а имущественную власть – недееспособный при наличии у него средств (п. 11 ст. 20 ТК РФ).

Особое внимание в этой части заслуживает вопрос о контролирующих участниках юридического лица. В соответствии с действующим корпоративным законодательством (п. 3 ст. 53.1 ГК РФ, абз. 3 п. 1 ст. 45 Федерального закона от 08 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 07 апреля 2020 г.) [5] и т.д.) контролирующим участником является лицо, связанное с другим лицом (подконтрольным) правами и обязанностями посредством заключенных договоров (поручения, доверительного управления, товарищества), либо за счет владения преобладающей долей в уставном капитале общества или более 50 процентами голосов в высшем органе управления хозяйственного общества или же за счет права назначать или избирать единоличный исполнительный орган или половину состава коллегиального органа, либо не имеющее формальных связей с подконтрольным лицом, но способное влиять на принятие им стратегических решений по большинству вопросов деятельности (фактический контроль). Необходимость определения контролирующего лица необходима для защиты трудовых прав работников в случае ухудшения имущественного положения подконтрольного лица, особенно в случаях, когда своими действиями или бездействиями контролирующее лицо преднамеренно изменило финансовое и имущественное положение подконтрольного лица. Контролирующее лицо в этой части должно нести ответствен-

ность за ненадлежащее выполнение трудовых обязательств подконтрольным лицом-работодателем.

Между тем, анализ законодательства и судебной практики показал, что в наиболее уязвимом положении находятся работники автономных и бюджетных учреждений, поскольку в случае их ликвидации собственник учреждения несет только субсидиарную ответственность в случае недостаточности имущества учреждения для осуществления выплат, связанных с причинением вреда гражданам (п. 5 – 6 ст. 123.22 ГК РФ). При отсутствии имущества ликвидируемого учреждения работники никогда не получают начисленную, но не выплаченную заработную плату, даже в случае наличия соответствующего решения суда [12]. Гражданское законодательство демонстрирует вмешательство в сферу трудовых отношений и дискриминацию в отношении работников указанных учреждений. Проблема осложняется тем, что в отношении учреждений не может быть введена процедура банкротства (п. 1 ст. 65 ГК РФ), которая могла гарантировать права работников. Подобное положение требует изменения путем внесения изменений как в ГК РФ, так и ТК РФ в части работодателя-учреждения.

Проблема неопределенности правового статуса отдельных объединений приводит к практическим аспектам определения работодателя как субъекта материальной ответственности. В частности, статус главы крестьянско-фермерского хозяйства до настоящего времени порождает многочисленные дискуссии в научной среде. Реформа гражданского законодательства привела к появлению двух форм крестьянско-фермерского хозяйства: без образования юридического лица (п. 5 ст. 23 ГК РФ); как юридическое лицо (ст. 86.1 ГК РФ). При регистрации крестьянского фермерского хозяйства в качестве юридического лица не возникает вопросов относительно его статуса. Проблемы возникают в первом случае, когда глава хозяйства зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя, но при этом, в соответствии с п.1 ст. 1 Федерального закона от 11 июня 2003 г. № 74-ФЗ (ред. от 23 июня 2014 г.) «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» [3] крестьянское фермерское хозяйство представляет собой именно объединение граждан, ведущих совместную производственную деятельность и имеющих в общей собственности имущество. Если глава крестьянского фермерского хозяйства осуществляет свою деятельность единолично, то в этом случае он, как и любой работодатель-индивидуальный предприниматель, несет все риски в части материальной ответственности за своих работников [7, с. 39]. Но в случае, когда крестьянское фермерское хозяйство осуществляет свою деятельность на основании соглашения о совместной

деятельности, то в этом случае работодателем должно выступать крестьянское фермерское хозяйство, т.к. именно оно будет отвечать своим имуществом по своим обязательствам, а не глава крестьянского фермерского хозяйства, по существу, являющимся работником крестьянского фермерского хозяйства [6, с. 23-33]. Полагаем, что споры по указанному поводу разрешаться при изменении гражданского законодательства путем закрепления двух форм крестьянского фермерского хозяйства: единоличного индивидуального предпринимательства и юридического лица.

Определенность и согласованность гражданского, трудового, предпринимательского и коммерческого законодательства являются залогом гарантированности трудовых прав работников. Система частного права должна быть гармоничной и исключать противоречия, но, в то же время, учитывать особенности регулируемых правоотношений. Определение юридического лица как работодателя, безусловно подлежащее включению в ТК РФ, должно учитывать положения всех отраслей права.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 16 дек. 2019 г.). [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16 дек. 2019 г.). [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. О крестьянском (фермерском) хозяйстве : федер. закон от 11 июня 2003 г. № 74-ФЗ (ред. от 23 июня 2014 г.). [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации 6 федер. закон от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ (ред. от 02 дек. 2019 г.). [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Об обществах с ограниченной ответственностью : от 08 фев. 1998 г. № 14-ФЗ (ред. от 07 апр. 2020 г.). [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. **Галаева Л. А.** Правовое регулирование возмещение вреда здоровью членам крестьянско-фермерского хозяйства: оценка состояния нормативно-правовой базы / Л. А. Галаева, О. В. Кондакова // Актуальные проблемы права и правоприменения. Материалы региональной научно-практической конференции / отв. ред. Ю.Н. Сушкова. Саранск : ООО «ЮрЭксПрактик», 2019. – С. 23-33.
7. **Савин В. Т.** Влияние дуализма правового положения главы крестьянского (фермерского) хозяйства на возможность привлечения его к материальной ответственности по нормам трудового права / В. Т. Савин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 4. – С. 38-41.
8. **Савин В. Т.** К. вопросу о понятии работодателя – юридического лица (организации) как субъекта трудовых отношений / В. Т. Савин // В. Т. Савин // Пробелы в российском законодательстве. – 2013. – № 6. – С. 146-151.
9. **Хаваяшхов А. А.** Множественность лиц на стороне работодателя: сравнительно-правовой анализ : дисс. ... канд. юрид. наук / А. А. Хаваяшхов. – М., 2015. – 152 с.
10. **Харитонов М. М.** Множественность лиц на стороне работодателя : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / М. М. Харитонов. – СПб., 2010. – 28 с.
11. **Харитонов, М. М.** Множественность на стороне работодателя: Научно-практическое пособие / М. М. Харитонов. – М. : Юстицинформ, 2011. – 144 с.
12. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 15 нояб. 2017 г. № 33-3212/2017. [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

LEGAL ISSUES OF DEFINING AN EMPLOYER AS A LEGAL ENTITY AS A PARTY TO AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Rasseikina E. M.**

student

rasseikina.ekaterina@yandex.ru

** National Research Mordovia State University, Saransk, Russia

Abstract:

This article is devoted to the problematic issues of the legal status of a legal entity as an employer-a party to an employment relationship. The author examines the shortcomings of the approach to using the concept of a legal entity defined in the Civil code of the Russian Federation in relation to labor relations. As an illustration of the necessity of changing legal regulation in determining the status of the employer-legal person in the labour legislation is carried out scientific-theoretical, based on the use of formal-legal method, the research problem of plurality of persons on the side of the employer and legal status of the peasant farm as an employer with the uncertainty of its legal form. Proposals are made to amend the labor legislation in terms of fixing the norms on the employer-legal entity and the ratio of the understanding of the controlling person in civil, corporate and labor law..

Keywords:

legal entity, employer, plurality on the employer's side, peasant-farming, business corporation, certainty of legislation.